

HVEM IVARETAR STUDENTENE?



Prosjektforum UiO

26. mai 2011

Lars-Martin Berglund, Runa Hekland Bore, Maria Borén,
Senata Memeti og Birgitte Sande Riise

Forord

Vi vil takke Prosjektforum for et godt opplegg og et spennende prosjekt. Joakim Dyrnes og Tian Sørhaug har ledet oss gjennom en kompleks prosess vi har lært veldig mye av.

Universitetet i Oslo har for oss vært både oppdragsgiver og forskningsfelt, og vi vil takke SST ved Jennifer Akselsen og Stine Øfsdahl for et godt samarbeid. Vår veileder Cecilie Neumann har hjulpet oss med fremgangsmåte og faglig kontekst. Hennes veiledning har hevet kvaliteten på vårt arbeid og gitt oss verdifull innsikt i akademisk virke.

Informantene våre og andre vi har snakket med er kilden til denne rapporten. Vi takker alle for samarbeidsvilje og gode, informerende samtaler.

Innhold

FORORD	0
INNHold	1
1. EN RAPPORT OM IVARETAKELSE AV STUDENTER	2
1.1 Oppdragsgiver	2
1.2 Bakgrunn for prosjektet	2
1.3 Oppbygging av rapporten	3
2. METODE	3
2.1 Tilnærming og metodisk perspektiv	4
2.2 Deltakende observasjon og varslingscase	5
2.2.1 Skrankevarsling	5
2.2.2 Internettvarsling	6
2.3 Intervjuer og observasjoner	6
2.3.1 Utviklet forståelse	7
2.4 Dokumenter og nettsider	7
3 SAMMENLIGNING MED SVERIGE	8
3.1 Studentorganisering i kåren	8
3.2 Rettigheter i Sverige	8
3.3 Varsling i Sverige	9
3.4 Medvirkning i Sverige	9
4. BAKGRUNNEN FOR ARBEIDSMILJØLOVEN	10
5. FUNN	11
5.1 Rettigheter	11
5.1.3 Studenters rettigheter på UiO og utenfor	12
5.1.4 Retten til varsling	13
5.2 Varsling	14
5.2.1 Varsling ved UiO, hva er det egentlig?	14
5.2.2 Hvem har ansvaret?	15
5.3 Medvirkning	16
5.3.1 Hva er medbestemmelse og medvirkning?	17
5.3.2 Studentmedvirkning på UiO	17
5.3.3 Er representasjon det samme som medvirkning?	18
5.3.4 Hvorfor har vi studentmedvirkning ved UiO?	19
6. IVARETAKELSE AV STUDENTEN	20
6.1 System og intensjon	20
6.1.1 Manglende kompetanse eller manglende kommunikasjon?	21
6.2 Formelle retningslinjer	22
6.2.1 Fragmentering av det formelle	23
6.2.2 Makt i kunnskap	24
6.2.3 Skalkeskjulet medvirkning	25
6.3 Men hva kan UiO gjøre?	26
6.3.1 Brannalarm som ideal	26
6.4 UiOs administrasjon	27
6.4.1 Ansatte, for og med studentene	27
6.4.2 Kommunikasjon og informasjon som ledelse	28
6.4.3 ...også for studentmedvirkningen	28
6.5 Hva kan vi lære fra Sverige?	29
7. UUTNYTTEDE POTENSIALER?	29
LITTERATURLISTE	
VEDLEGG	

1. En rapport om ivaretagelse av studenter

Bakgrunnen for vårt arbeid er en bestilling til Prosjektforum fra Universitetet i Oslo (heretter UiO). Utarbeidet mandat ut fra bestillingen finnes i vedlegg 1.

1.1 Oppdragsgiver

Vår oppdragsgiver er Studieavdelingens Seksjon for Studieadministrative Tjenester (SST). Blant seksjonens ansvarsområder er læringsmiljøet ved UiO, regelverk knyttet til studier, tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse med mer. Oppdraget er initiert av Læringsmiljøutvalget (LMU) som ”skal være rådgivende organ for universitetsstyret/ universitetsledelsen i spørsmål som gjelder universitetets fysiske og psykososiale læringsmiljø i henhold til universitets- og høyskolelovens § 4-3”.¹

Iverksettingen av dette oppdraget ser vi i lys av Strategi 2020 som ble vedtatt i april 2010. Denne rapporten kan være en del av arbeidet for å nå mål 5, ”Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt arbeids- og læringsmiljø”. Vi har derfor bygget rapporten på bakgrunn av kjerneverdiene ”UiO som lærested” og ”mennesket i sentrum” hentet fra Strategi 2020.²

1.2 Bakgrunn for prosjektet

Under rektorvalget i 2009 tok Ole Petter Ottesen til orde for et studentombud.³ Denne saken har vært i omløp siden slutten av 1940-tallet, da Universitas først skrev om dette.⁴ Studentparlamentet har presset på for å realisere ambisjonene om et studentombud etter at flere varslingssaker har fått mye omtale i media.

Studentparlamentet vedtok i oktober 2009 en resolusjon med krav om studentombud ved UiO. Bakgrunnen for dette kravet går hovedsakelig på studenters manglende rettigheter i forhold som gjelder læringsmiljø. Resolusjonen peker på at UiO burde informere bedre om de muligheter som finnes for studenter som opplever uønskede situasjoner. Den understreker også at ansatte og spesielt ledere bør ha bedre kjennskap til ansvarsforhold og studenters rettigheter når det gjelder klager og varslingssaker.⁵

Ønsket om studentombud ble tatt opp i LMU og resulterte i en beslutning om å nedsette en arbeidsgruppe for utredning av muligheter og konsekvenser. Dette arbeidet skal foregå i to faser. Vårt mandat er basert på denne beslutningen og inngår i Studieavdelingens

¹ Læringsmiljøutvalget. *Funksjonsbeskrivelse for LMU*, <http://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/moter/2006/310806/Funksjonsbeskrivelse%20for%20LMU%20110806.doc> (sist oppsøkt 22.05.2011).

² UiO. *Strategi 2020*, <http://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf> (sist oppsøkt 22.05.2011).

³ Embret T. Rognerød, *Studentombud på ønskelista*, <http://universitas.no/nyhet/54933/studentombud-pa-onskelista/hl:studentombud> (sist oppsøkt 22.05.2011).

⁴ Rognerød, *Studentombud på ønskelista*.

⁵ Studentparlamentet, *Studentombud* <http://www.studentparlamentet.uio.no/dokumenter/resolusjoner/Studentombud.html> (sist oppsøkt 22.05.2011)

fase én om kartlegging av UiOs organisering og systemer. Dette er forarbeidet for fase to, hvor det skal fokuseres på modeller og tiltak som kan sikre en bedre oppfølging av studenters rettigheter.⁶

Fordelen med å sette ut oppdraget til en gruppe studenter, er at studentene vet mye om hvordan det er å være nettopp studenter, og at de har god tilgang til studentene. Ulempene er at det kan være en fare for at studenter, nettopp fordi de er studenter, kan være for nær feltet. Det vil si at en ser og er opptatt av det en selv erfarer og mener, snarere enn at en er lydhøre for informantenes erfaringer og ytringer. Dersom vi for eksempel føler oss maktesløse overfor universitetssystemet og strenge professorer vil vi forvente at andre studenter også gjør det. Vi har forsøkt å være så bevisste vi kan om dette. Politisk kan det at prosjektet utføres av studenter oppfattes av omgivelsene som at ambisjonene om studentombud og sikring av et godt læringsmiljø ved UiO ikke har høy prioritet. Når vi mener valget av studenter likevel er klokt, er dette fordi vi mener fordelene med å være studenter selv, oppveier ulempene med å være for nær feltet.

1.3 Oppbygging av rapporten

Vår tilnærming til mandatet har tatt utgangspunkt i at rettighetene ligger til grunn for systemer og organisering ved UiO. Etter utredning av bakgrunn og fremgangsmåte starter vi med å kartlegge rettighetene fordi rettighetene og lovgivningen er grunnleggende føringer for utformingen av systemer som ivaretar studenter. Videre har vi kartlagt varslingssystemet og medvirkningssystemet og vurderer det opp mot eksisterende rettigheter. Vi har også sammenlignet UiO med Stockholms Universitet og Kungliga Tekniska Högskolan. Dette leder oss inn i en diskusjon om hvordan ulike systemer fungerer for ivaretagelse av studenter basert på våre funn. Det handler om kvaliteten på systemene og hvordan de brukes i forhold til intensjonen med dem. Vi avslutter med noen tanker om hvordan studenter kan bli bedre ivaretatt av UiO, både ved radikale endringer og bedre utnyttelse av eksisterende systemer.

2. Metode

Vårt mandat går i hovedsak ut på å kartlegge en omfattende organisasjon, med en tidsbegrensning på ett semester. For å få nok informasjon til å gjøre det på en tilfredsstillende måte har vi prioritert oversikt over mye materiale fremfor dybdegjennomgang av noen få intervjuer. Innsamling av data har foregått via semistrukturerte intervjuer, observasjon og testvarsling. Med semistrukturerte intervjuer menes at vi hadde forberedt spørsmål, men lot informantene våre ta opp andre temaer enn dem vi hadde planlagt på forhånd. Til sammen har vi intervjuet 33 personer, hvorav 10 i Sverige.

Vi undersøkte varslingssystemene UiO har ved å sende en testvarsling om trakassering gjennom systemene. Vi sendte åtte varslinger med e-post og foretok seks varslinger ved å

⁶ Studieavdelingen, *Økt fokus på læringsmiljø ved UiO: Hvordan vi kan ta bedre vare på studentenes rettigheter og behov*. LMU-møte 10.06.2010, vedlegg 6.

møte opp i skranker på seks av de åtte fakultetene. I tillegg har vi foretatt observasjoner av møter i utvalg på ulike nivåer og sett på viktige dokumenter som blant annet evaluerings-rapporter, utredning av kvalitetsreformen og Strategi 2020.

I dette prosjektet har vi benyttet oss av såkalt metodetriangulering som vil si å benytte flere metoder for innsamling av data. Dette kan forhindre at viktig informasjon faller utenom innsamlingen, men gjør også analysegrunnlaget mer komplekst. Med utgangspunkt i Grounded Theory jobber vi ut fra temaene varsling, medvirkning og rettigheter som "points of departure".⁷ I datainnsamlingen har vi skrevet sammendrag som vi i analysen trekker viktig informasjon ut fra. Altså ser vi på hvilke temaer og utsagn som går igjen i materialet vårt. Et eksempel er hvis en i de fleste intervjuene har utsagn av typen "UiO burde få et svømmebasseng." Da ville vi listet det opp som et viktig funn og tatt det med i rapporten.

GROUNDLED THEORY

Grounded Theory slik Kathy Charmaz beskriver det tar hensyn til sosial konstruksjon. Grounded Theory har etter hvert blitt et samlebegrep for mange metoder, eller metodiske retninger. Metodens opphav er Glaser og Strauss sin opprinnelige versjon. Fellestrekkene for disse metodene er at de er empiriske og induktive. Altså går en inn i feltet uten en klar idé om hva en vil finne.

2.1 Tilnærming og metodisk perspektiv

I tråd med Grounded Theory lagde vi ikke hypoteser før vi satte i gang med kartlegging og vurdering. Vi gikk kun etter våre tre hovedtemaer. Metoden forbindes ofte med grundig koding av begreper og temaer, og ofte vil et Grounded Theory oppsett ha som mål å generere teori. Vi, og oppdragsgiver, har ikke hatt dette som mål for denne rapporten.

Vi startet med en induktiv tilnærming til utvalg av informanter gjennom test-varslingene. Vi ble satt i kontakt med viktige personer i varslingssystemet som vi intervjuet, og når informantene våre henviste oss til andre vi kunne snakke med, fulgte vi dette opp. Et eksempel er da vi ble satt i kontakt med dem som jobber med forveiprosjektet. I tillegg fikk vi en liste fra oppdragsgiver over sentrale personer vi burde snakke med.

I Grounded Theory er analyse og innsamling tett sammenvevd. Det betyr at analysen informerer, og er formet av, datainnsamlingen slik at en tidlig ser temaene i innsamlet data.⁸ Vi genererte kunnskap sammen med informantene våre. Flere av de involverte uttalte at de fikk økt kjennskap til hvordan varslingssaker skal håndteres, som en følge av våre forsøk. En av de ansatte sa at hun brukte en del tid på å sette seg inn i UiOs rutiner for varsling som en forberedelse til vårt intervju med henne. Et viktig punkt i Grounded Theory er subjektet i forskning og faren for forutinntatthet. Med dette menes det at hvem forskeren selv er, har

⁷ Kathy Charmaz, *Constructing Grounded theory: A practical guide through qualitative analysis* (London: Sage Publications, 2006).

⁸ Darren Langdridge, *Psykologisk forskningsmetode: en innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*, oversatt av Petter Røen (Trondheim: Tapir akademisk forlag, 2006); John W. Creswell, *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*, 2. utg. (Thousand Oaks: Sage Publications, 2007), 62-64.

innvirkning på hvilke data en finner, og hva som blir ansett som viktig. I vårt tilfelle har vi mye forkunnskap om studietilværelse og utdanningsinstitusjoner ettersom vi selv er studenter. Derfor skrev vi erfaringsnotater for å kartlegge vår forutinntatthet. Vi vurderte styrker og svakheter ved de, før vi dykket inn i oppgaven.

Vi benytter en forkortet versjon av Grounded Theory og bruker det som et analyseverktøy. Altså har vi tatt utgangspunkt i Grounded Theory, men latt vår metode tilpasses våre behov, og vårt tidsskjema. Ved å diskutere, skrive ned hovedpunkter, danne memoer og deretter diskutere igjen, har vi kommet til enighet om hva vi regner som hovedfunnene våre. Deretter har vi startet en skriveprosess rettet mot rapporten, med mulighet til å gå tilbake i tidligere memoer, beskrivelser og intervjuer. Å avdekke det som blir tatt for gitt har vært viktig for oss. Vi dro til Sverige for å se på hvordan et annet system fungerer. Dette ble et verdifullt sammenligningsgrunnlag, som pekte på ting vi før ikke så ved UiO.

2.2 Deltakende observasjon og varslingscase

Vi har testet varslingsystemet ved seks fakulteter for å se hvordan det fungerer for studentene. Utvalget kunne bestått av til sammen åtte fakulteter, men vi hadde et godt nok materiale om varslingsystemets funksjon etter å ha vært på seks fakulteter. Vi velger å se på UiO som helhet og har derfor anonymisert de fakultetene og instituttene vi har oppsøkt.

“If you wish to write about how an organization processes people, you will need to show how people move through the organization - or are moved through it”.⁹ Grounded Theory prioriterer det studerte fenomen eller prosess. Vi har fulgt denne logikken ved å sende varslingsaker gjennom systemet, og fulgt prosessen. Vi kan dermed beskrive varslingsystemet ut fra vårt møte med systemet, og ikke kun ta beskrivelsen av systemet fra nettsidene til UiO for gitt.

Vi konstruerte følgende case: ”En student føler seg uthengt og mobbet av en professor under forelesninger. Studenten har så fått samme professor i et obligatorisk fag, noe som gjør at studenten vurderer å slutte ved UiO, men ønsker helst å gjøre noe med den vanskelige situasjonen slik at studieløpet kan fullføres.” Vi møtte alltid opp med to representanter på fakultetene, en observator og en som presenterte varslingscasen.

2.2.1 Skrankevarsling

Ved de seks fakultetene vi henvendte oss til gikk vi til studieinfoskranken eller fakultetsadministrasjonen. Vi presenterte vår case og spurte hva som ville vært videre fremgangsmåte. I ett av tilfellene ble casen presentert som om det gjaldt oss selv. Dette var fordi vi var redde for å få en ”riktigere” behandling når vi spurte om videre fremgangsmåte uten at det var en reell sak. Ved noen av kontaktpunktene ble vi sendt direkte videre til de rette personene å snakke med og ved andre ble vi kontaktet etter at den ansatte fikk noen dager til å finne den

⁹ Charmaz, *Constructing Grounded theory*, 22-23.

rette personen å kontakte videre. I noen av tilfellene ble vi vist videre til personer vi måtte avtale tid med. Disse var godt forberedt på vår problemstilling og kunne gi oss informasjon ut fra de tilgjengelige retningslinjer og tidligere praksis. Ved ett fakultet fikk vi all nødvendig informasjon ved første oppmøte.

Generelt har vi blitt godt mottatt og føler at vår sak har blitt tatt på alvor selv om reaksjonene har gått fra å ikke vite hva man skal gjøre videre, men man gjør sitt beste til å ha god oversikt over rutinene vedrørende varsling og se på det som positivt at systemet blir testet. Det er kun ett fakultet hvor vi fikk inntrykk av at varslingssaken ikke var velkommen, og dette inntrykket ble fulgt opp av et møte med fakultetsdirektør hvor det ettertrykkelig ble uttrykt at vi ikke hadde noen rett til innsyn i fakultetets behandling av varslingssaker.

2.2.2 Internettvarsling

”Formalisert varsling betyr at du ikke bare sier fra, men at du leverer inn et skjema om det kritikkverdige forholdet. Gjennom formalisert varsling gir du UiO bedre mulighet til å håndtere forholdet det varsles om”.¹⁰ Vi fulgte retningslinjene for formalisert varsling og sendte inn et skjema utfyllt med vår case på e-post til dagens fakultetsdirektør eller tilsvarende.

I e-posten opplyste vi om at det gjaldt en undersøkelse av varslingssystemet og at saken ikke er reell, men at vi ønsket behandling etter gjeldende retningslinjer for varsling.¹¹ Gjeldende kontaktadresser er oppgitt på nettsidene om varsling. Det er også beskrevet hvordan UiO skal håndtere saken, og her oppgis det kontrollinstanser som varslingen skal rapporteres til, samt hvordan den som varsler skal følges opp. Det sies blant annet at varsleren skal få beskjed om at saken er under behandling innen en uke etter meldt sak.

Varsleren skal behandles med konfidensialitet og skal få beskjed når saken er avsluttet.¹² Nettsiden ble sist oppdatert 6. juni 2010 og det vises til en lederveiledning som er under utarbeidelse. Den er fremdeles ikke tilgjengelig.

Respons på internettbasert varsling:

- 2 fakulteter svarte ikke
- 5 fakulteter ga tilbakemelding innen én uke iht. rutiner
- 1 fakultet brukte vår henvendelse som klage på en intern rutine
- 2 fakulteter knyttet internettvarslingen til skrankevarsling og gikk ikke videre med behandling av varslingsskjemaet

2.3 Intervjuer og observasjoner

For å få en forståelse for hvordan formaliserte systemer fungerer i praksis har vi utført intervjuer av ansatte og studentrepresentanter som er plassert i sentrale deler av organisasjonen i forhold til temaene rettigheter, medvirkning og varsling. Vi har også hatt

¹⁰ UiO. *Formalisert varsling*, <http://www.uio.no/om/hms/varsling/hvordan/formalisert/> (sist oppsøkt 24.02.2011).

¹¹ Se vedlegg 2

¹² UiO. *Slik håndterer UiO et varsel*, <http://www.uio.no/om/hms/varsling/handtering/> (sist oppsøkt 22.05.2011).

oppfølgende møter med ansatte ved fakulteter og institutter i forbindelse med varslingscasen. I de intervjuene hvor vi aktivt har oppsøkt informanter ut fra deres plassering i organiseringen har vi brukt temasentrerte intervjuguider med åpne spørsmål. Grunnet den temasentrerte tilnærmingen har vi valgt å bruke åpne spørsmål for å i minst mulig grad styre informantens svar. Vi har bestemt tema, informanten har bestemt hva som er viktig ved temaet.

For å ivareta informantenes anonymitet har vi gjort en vurdering om å bruke beskrivelsene ansatt og studentrepresentant. Siden utvalget av informanter er basert på deres plassering i organisasjonen vil vi miste noe av grunnlaget for ulike utsagn og oppfatninger, men dette er mindre ulemper i forhold til å opprettholde tilliten til våre informanter og opptre forskningsmessig etisk. Vi får på tilstrekkelig måte frem våre funn ved å bruke benevnelsene ansatt og studentrepresentant.

I tillegg har vi ett spesielt intervju med en student som har opplevd et kritikkverdig forhold, men ikke sagt ifra eller gått videre med det på noen måte. Vi har brukt fordelene ved å selv være studenter og brukt det kontaktnettet vi har med andre studenter og fått informasjon om studenterfaringer som er interessante i forbindelse med vårt prosjekt. Dette intervjuet er én persons opplevelse og er slikt sett vanskelig å generalisere ut fra, men vi har brukt det som en kilde til spesifikke erfaringer med et dårlig miljø og dermed også et punkt for forbedring. UiO skal ivareta alle sine studenter, også den ene studenten som opplever noe kritikkverdig.

2.3.1 Utviklet forståelse

En del av vår forståelse av UiO har vi basert på observasjon av møtevirksomhet i utvalg som har innvirkning på hvordan studenter ivaretas. Observasjonene er tilfeldige da de har oppstått som følge av intervjuer eller engasjement i studentutvalgene, men vi mener det er relevant da det er noe vi trekker på i oppfatningen av systemene ved UiO.

Den viktigste kunnskapen vi har tilegnet oss fra disse møtene er at de er treffested for ulike interesser og at det i møter argumenteres for hvorfor de er viktige. Vi har fått innblikk i hvordan agenda settes og hvordan argumentasjon og diskusjon foregår i forkant av viktige avgjørelser på ulike nivåer i organisasjonen.

2.4 Dokumenter og nettsider

Ved UiO er det mye informasjon og retningslinjer som formidles gjennom dokumenter og nettsider. Vi har sett på grunnleggende lovverk slik som Lov om universiteter og høyskoler 2005 og Arbeidsmiljøloven 2005. I tillegg er det dokumenter UiO selv har laget slik som Serviceerklæringen og Strategi 2020 som er angivende for hva slags sted universitetet ønsker å være i forhold til og utover de retningslinjene loven pålegger. Vi har også sett på dokumenter som beskriver hvordan universitetet skal følge loven som Kvalitetssikringssystemet og retningslinjer fra NOKUT, men også rutiner for å ivareta studenten utover de eksplisitte lovene slik som varslingsystemet.

Dokumenter og nettsider har vært starten på å få oversikt over ulike instanser og funksjoner ved UiO, og hva som er viktig ved disse. Vår tematiske inndeling er basert på informasjon hentet ut fra disse dokumentene i tillegg til hva som vektlegges i bestillingen fra vår oppdragsgiver.

- Kvalitetsreform for høyere utdanning 2001
- Serviceerklæringen for Universitetet i Oslo
- Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT) 2010
- Lov om universiteter og høyskoler 2005
- Arbeidsmiljøloven 2005
- Strategi 2020
- Kriteriegrunnlag for evaluering av universiteters og høyskolars kvalitetssikringssystem for utdanningsvirksomheten
- UiOs nettsider
- Reglementshåndboka
- Møtereferater
- Odelstingsproposisjon - arbeidsmiljøloven for studenter

Vi har brukt dokumenter og nettsider aktivt for å få utfyllende informasjon om feltet vi har gått inn i. Informasjonen har vi brukt til å utarbeide intervjuguiden og diskutere hva som er viktige punkter å utforske videre. Gjennom intervjuer og samtaler har vi fått tips og hjelp til å finne utdypende informasjon som har ledet oss videre i det empiriske arbeidet. Blant annet er det på UiOs nettsider retningslinjer og formalisert praksis, og informasjon om kontaktpunkter og organisering av både studenter og ansatte.

3 Sammenligning med Sverige

Vi har under datainnsamlingen valgt å besøke et universitet og en høyskole i Sverige. Vi intervjuet først og fremst aktive studenter, men møtte også to studentombud. Målet med å reise til Sverige var å få et nytt perspektiv på hvordan det er mulig å ivareta studenter, spesielt med tanke på at de har studentombud der. Ved institusjonene Stockholms Universitet og Kungliga Tekniska Högskolan fulgte vi samme temainndeling som vi brukte ved UiO.

3.1 Studentorganisering i kåren

Studentkåren er uavhengige interesseorganisasjoner for studentene. Hver undervisningsinstitusjon har et eget studentkår. Studentene velger selv om de vil være medlem i studentkåren ved sin institusjon, men hvis man ikke er medlem har man ikke krav på alle tilbudene til kåren som blant annet studentbolig og rabatt i kollektivtransporten.

Studiebevakarne er tilknyttet studentkåren og har ansvar for hvert sitt fakultet. De hjelper studentrådene og passer på at det er representanter i alle verv. De er bindeleddet mellom studentene og studentkåren og gir veiledning og informasjon om kårens arbeid.

3.2 Rettigheter i Sverige

Studentenes rettigheter gjennom lovverk i Sverige er ikke så relevante for denne rapporten. Men måten de formidler studentenes rettigheter og utarbeider egne rettigheter gjennom

retningslinjer kan være interessant å se på. Ved SU har de en liste over alle lovverk og retningslinjer som regulerer studenter lett tilgjengelig på sine nettsider¹³.

3.3 Varsling i Sverige

Varslingssystemet på SU er basert på en helt annen organiseringen enn på UiO. På bakgrunn av manglende ivaretagelse av studenter som havnet i vanskelige situasjoner opprettet SUs studentkår en stilling som studentombud. Tidligere hadde studiebevakarne forsøkt å ivareta studentene, men oppdaget at de manglet nødvendig kompetanse for å utføre den oppgaven. I dag er de 2 fulltidsansatte studentombud ved SU som er nyutdannet jurist og sosionom.

Studentkåren er et uavhengig organ og vil derfor alltid stå på studentens side i konflikter. I intervjuer med studentombudene uttalte de at de hadde opp til ørene med henvendelser fra studenter. Studentombudene jobber med alt fra urettferdig behandling, krenking, brudd på regler, klager/fusk og disiplinnemnd (tilsvarer klagenemnda). Ved KTH har de ikke studentombud, men varslingssystemet er basert på studentorganene og bygger på at de aktive studentene støtter og ivaretar studenten som har noe å varsle.

3.4 Medvirkning i Sverige

Begge institusjonene vi har pratet med i Sverige har i likhet med UiO studentrepresentanter på alle nivåer basert på lovfestet studentrepresentasjon. På KTH og SU har hvert institutt egne studentråd (tilsvarende program- eller fagutvalg) som er åpne for alle på gjeldende institutt. Studentrådet har også representanter i instituttstyret, som er instituttets høyest besluttende organ. Representanter fra studentrådene på SU møtes i fakultetsråd der de diskuterer felles problemstillinger og utveksler erfaringer.

Studiebevakarne rekrutterer studenter til studentrådene og passer på at det sitter studenter i alle beslutningsorgan av betydning for studentene. Studentkåren tilbyr gjennom studiebevakarne kurs om hvordan starte eller bli med i et eksisterende studentråd. De gir økonomisk støtte til rådene som følger retningslinjene om blant annet antall møter og oppfylte verv. Studiebevakarne kan ta tak i saker som studentrådene ikke kan løse. Fakultetsrådet er organet over studentrådet og består av representanter fra hvert instituttråd. De jobber med saker som er felles for flere instituttråd, og har også muligheten til å utveksle erfaringer knyttet til å drive studentråd. Generelle problemer på et fakultet kan tas til fakultetsnemnden, og Vice ordfører for studentinnflytelse kan løfte problemer opp til nivåer over fakultetsnivået.

På KTH har de et system for medvirkning hvor det er formaliserte kommunikasjonskanaler mellom studentutvalg på institutt, fakultet og sentralt nivå. Slik kan saker fremmes fra de sentrale studiebevakarne etter først å ha gått gjennom de andre nivåene. Slik kan studentrepresentantene fremme forslag med en betydelig mengde studenter i ryggen samtidig som KTH vet at studentrepresentantene speiler studentenes ønsker.

¹³ Stockholms universitets studentkår, *Studentrettigheter*, <http://www.sus.su.se/studentrattigheter> (sist oppsøkt 22.05.2011).

4. Bakgrunnen for arbeidsmiljøloven

Bakgrunnen for arbeidsmiljøloven var en mangelfull lov som sikret fysisk vern og ytre belønning. Tilsyn og vern var hovedpunktene inntil arbeidsmiljøloven, tilnærmet den vi kjenner i dag, kom på banen i 1977. Einar Thorsrud og Fred Emery skrev i 1968 *”Mot en ny bedriftsorganisasjon”*.¹⁴ På oppdrag fra LO og NAF skulle de sette seg inn i tiltak for å sikre arbeidere tilstrekkelig demokrati og medvirkning på arbeidsplassen. I første omgang dreide dette seg om å få arbeiderne representert på topplan i bedriftene. Deretter måtte lovhjemlede rettigheter som legger føringer for arbeid og arbeideres vilkår presiseres. Regelverket Thorsrud og Emery skildret var mangelfullt, som de selv oppga *”det vil si at man har behov ut over lønn, arbeidstid, sikkerhet mot skader og mot vilkårlig oppsigelse. Slike lignende og ytre belønningsformer er viktige, men utilstrekkelige, spesielt når de grunnleggende materielle behov er tilfredstillet”*.¹⁵ Forfatterne henviser til mangelen på fokus rundt arbeidets innhold og arbeideren sine indre behov, nemlig de psykologiske jobbkrav. Disse jobbkravene er basert på oppsummering av behovsutforskning i industrielt arbeid frem til 1960.¹⁶

Ved å bytte ut ord fra behovslisten (se tekstboks) som arbeid, arbeidsplassen og jobben med studiet, studiemiljøet eller liknende ord innenfor samme kategori, kan en se parallellen mellom arbeid og studier. De psykologiske behovene er ikke anerkjent for studenter ved lov. AML § 4-3 er basert på teorien om psykologiske behov, og dermed har arbeidere utstrakte rettigheter på dette området.¹⁷ Ordet psykososialt nevnes i UHL,¹⁸ men det utdypes ikke noen form for lovhjemlede rettigheter for å verne eller fremme studenter sin psykiske helse.

Siden det gjelder jobbkrav og ikke studiekrav er det vanskelig å fastslå en sammenheng. Årsaken til at vi belyser dette er en historisk parallell fra dagens studentrettigheter til de rettighetene arbeidere hadde frem til 1977. Regelverket studenter forholder seg til dekker det Thorsrud og Emery betegnet som utilstrekkelige ytre

Psykologiske jobbkrav

- (1) Behov for et innhold i jobben som fordrer noe ut over ren utholdenhet, og som betyr et visst minimum av variasjon selv om dette ikke nødvendigvis innebærer noe stadig nytt i jobben.
- (2) Behov for å kunne lære noe i jobben og fortsette å lære noe.
- (3) Behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innenfor et avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget.
- (4) Behov for anseelse, i det minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen.
- (5) Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, i det minste slik at man kan se en viss forbindelse mellom det man utfører i arbeidet og det som betraktes som nyttig eller verdifullt.
- (6) Behovet for å se at jobben er forenlig med ønskverdig fremtid uten at dette nødvendigvis innebærer avansement.

¹⁴ Thorsrud.E. og Fred E. Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon* (Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag, 1969), 19.

¹⁵ Thorsrud, og Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*.

¹⁶ Thorsrud og Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*, 19.

¹⁷ Lovdata, AML § 4-3.

¹⁸ Lovdata, UHL § 4-3.

belønningsformer og reguleringer.¹⁹ Ett av premissene for dagens arbeidsmiljølov er forutsetningen om at arbeidere ikke har tilstrekkelig kunnskap og motivasjon i forhold til de risikoforhold de utsettes for. Kompetansen det krever for å gjenkjenne psykososiale problemer og helsefarer er ikke nødvendigvis allmenn, snarere tvert imot. Der det i arbeidslivet henvises til et lovverk som er opprettet for å beskytte arbeideren og fungere som helsefremmende må studenter selv avgjøre hva som er bra og ikke. I arbeidsmiljøloven får giver og taker et regelverk som tar hensyn til både fysisk og psykisk helse.

Et annet premiss som er viktig ved Arbeidsmiljøloven er at den erkjenner arbeidstaker som den svakere part. Dette er en av hovedårsakene til at arbeidere har en lov som verner dem på en helsefremmende måte utover deres egen forståelse. De fysisk ytre rettigheter som evaluering av fag, fagopptak og rett til eksamen er lovhjemlet til vern og forpliktelse for studenten. En lov som verner studentens psyke foreligger derimot ikke. Årsaken kan være studenter sitt ønske om få forpliktelser. Begrepet rettighet har en sterk forbindelse med dette. Loven danner utgangspunktet for en rett, men også en forpliktelse du må forholde deg til.

En annen årsak kan være distanseringen til disse kravene et menneske har. Thorsrud og Emery sier at psykologiske jobbkrav kamufleres, fortrenses og omdannes gjennom en serie av mekanismer.²⁰ Dersom de oppgaver man får ikke gir noen mulighet til å se eget arbeid i sammenheng med omverden vil man etter hvert ta for gitt at det er slik arbeidet skal være. Det er mulig at dagens studenter tar for gitt at psykososiale behov ikke skal beskyttes av rettigheter, utelukkende av den grunn at studier stort sett er slik. Kan universitetet sin tradisjon for å utelukke slike rettigheter, være med på å kamuflere, fortrenge eller omdanne følelsen av psykologiske behov?

5. Funn

I vår kartlegging av systemene ved UiO har vi tilegnet oss kunnskap vi som studenter og potensielle brukere av systemene ikke kjente til. Vår kvalitative tilnærming har gitt oss funn vi deler inn etter våre tematiske skillelinjer.

5.1 Rettigheter

For at en lovfesting av studenters læringsmiljø skal ha verdi, må den være forpliktende. Den må sikre studenter individuelle rettigheter, slik den eksisterende arbeidsmiljøloven gjør for arbeidstakere. De viktigste lovene som skal sikre studenters læringsmiljø og rettigheter er Arbeidsmiljøloven og Universitets- og høyskoleloven.

5.1.1 Arbeidsmiljøloven (AML)

Dagens arbeidsmiljølov er et lovverk som er utarbeidet for å sikre medvirkning og representasjon. Arbeidstakere har gjennom AML rettigheter med hensyn til arbeidsmiljø

¹⁹ Thorsrud og Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*.

²⁰ Thorsrud og Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*

(fysisk og psykososialt arbeidsmiljø), forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, helse, miljø og sikkerhet, permisjoner, arbeidstid med mer. Som student er man dekket av AML under § 1-6 om ”personer som ikke er arbeidstakere”.²¹ Under visse omstendigheter skal studenter anses som arbeidstakere:

*Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål skal når de utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring, og arbeidet foregår under forhold som kan innebære fare for deres liv og helse, anses som arbeidstakere i forhold til arbeidsmiljøloven kapittel 1, 2, 3, 4, 5, 18 og 19, med unntak av § 19-2.*²²

En studentrepresentant forklarte at det lenge har vært forsøkt å inkludere studenter i AML. I følge studenten er fagforeningene i mot dette av frykt for å svekke rettighetene de har jobbet frem for arbeiderne.

5.1.2 Lov om universiteter og høyskoler (UHL)

Universitets og høyskoleloven (UHL) er det mest omfattende lovverket som gjelder for studenter. Loven tar for seg forhold som kvalitetssikring av universitetene og høyskolene, faglige bestemmelser og akkreditering, klager og studentenes rettigheter og plikter. I det sistnevnte punktet tar loven opp temaer som studentorgan, læringsmiljø, studentenes representasjon i institusjonens organer og rett til fødselspermisjon. Kvalitetssikringen av universiteter og høyskoler er gjennomført av Nasjonalt Organ for Kvalitet i Utdanningen (NOKUT), og mye av dagens praksis på UiO stammer fra kvalitetsreformen.

Som norske statsborgere er studenter dekket av en rekke lovverk som gjelder befolkningen i Norge generelt. Noen av disse lovverkene er folketrygdloven, yringsfrihet gjennom menneskerettighetene, fri rettshjelp og grunnloven.

5.1.3 Studenters rettigheter på UiO og utenfor

Gjennom intervju med ansatte kom det frem at studenter har det vi har valgt å kalle formelle- og uformelle rettigheter. De formelle rettighetene er basert på de tidligere nevnte lovverkene og forskriftene. De uformelle rettighetene for studenter er tiltak og rutiner UiO har utformet, som faller utenfor UHL og studentforskriften. Et eksempel på en uformell rettighet studentene har, er varslingssystemet. En ansatt uttalte at ”studenter og ansatte sitt varslingssystem skal være likestilt”. Det er en avgjørelse UiO har tatt om behandling av studenter.

Studentenes rettigheter sørger ikke for forsikring, dermed mangler de den fallskjermen som mange bidragsytende borgere har. Arbeidstakere forsikres gjennom arbeidsplassen og elever på grunnskolen har krav på å bli forsikret av kommunen og fylkeskommunen.²³ Disse gruppene har også mer konkrete rettigheter med hensyn til det psykososiale arbeids og læringsmiljøet. Elever på videregående og i grunnskolen er beskyttet av Opplæringslovens §

²¹ Lovdata, AML Kap. 1.

²² Henning Jakhelln og Helga Aune. *Arbeidsmiljøloven 2005: en introduksjon*, 2. utg. (Oslo:Damm, 2007), 24.

²³ Lovdata. *Opplæringsloven* § 13-3b.

9a-3 om det psykososiale miljøet. ”Skolen skal aktivt og systematisk arbeide for å fremme et godt psykososialt miljø, der den enkelte elev kan oppleve trygghet og sosial tilhørighet”.

Lovverket utdyper dette videre med at:

*Dersom nokon som er tilsett ved skolen, får kunnskap eller mistanke om at ein elev blir utsett for krenkjande ord eller handlingar som mobbing, diskriminering, vald eller rasisme, skal vedkommande snarast undersøkje saka og varsle skoleleiinga, og dersom det er nødvendig og mogleg, sjølv gripe direkte inn.*²⁴

Universitets og høyskole studenter har gjennom UHL krav på et godt fysisk og psykisk læringsmiljø. Læringsmiljøet skal være ”fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd”.²⁵ Sammenlignet med elever på videregående og grunnskolen sine formuleringer er dette lite handlingsspesifikt og vanskelig å etterprøve.

NSU-leder Per Anders Langerød uttalte i Universitas at han ønsket seg et klarere nasjonalt regelverk, og påpekte at han var spesielt kritisk til bestemmelsen om arbeidsmiljø, nedfelt i universitets- og høyskoleloven. I samme artikkel støttet spesialist i arbeidsrett og professor i juss ved UiO Henning Jakhelln utsagnet med at studenters rettigheter er «en trist historie». Han karakteriserte likevel bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven, og da særlig § 4-3 som tar for seg studentenes fysiske og psykiske arbeidsmiljø, som en klar forbedring av studentenes kår. Han utdypet dette med at paragrafen tilsvarer en slags arbeidsmiljølov for studenter.²⁶

5.1.4 Retten til varslings

På UiOs nettsider opplyses det om at de ønsker informasjon hvis det oppdages kritikkverdige forhold som kan være til skade for UiO eller enkeltpersoner ved UiO. På den samme nettsiden står det at ”Vi på vår side garanterer at det er trygt for deg å varsle og at saken blir fulgt opp!”, undertegnet rektor, hovedverneombud, universitetsdirektør og leder for studentparlamentet. Studenter

Et eksempel: Gravides rettigheter

Gravide kan søke permisjon ved å sende søknad til det fakultetet en går på. Via UiOs nettsider finner du at studietiden blir utvidet tilsvarende foreldrepermisjonsperioden. Under foreldrepermisjonen kan man følge undervisning og ta eksamen i emner.

Det er viktig å hente informasjon om Lånekassens vilkår for foreldrestipend. Studentrådgivningen som er en del av velferdstilbudet til SiO tilbyr ytterligere informasjon.

Universitas publiserte nylig en artikkel om at odontologistudenter som får barn ikke er garantert fortsettelse av sine studier etter endt foreldrepermisjonen. Det betyr at de kan vente opp imot ett år, i tillegg til permisjonen før de kan fortsette sine studier. Gravide studenters rettigheter reguleres av loven. Likevel er de et problem i praksis.

²⁴ Lovdata, *Opplæringsloven § 9a-3*.

²⁵ Lovdata, *UHL § 4-3 (2)*.

²⁶ Sirianne Dahlum. *Studentene forsømmes*, <http://universitas.no/nyhet/50329/studentene-forsømmes> (sist oppsøkt 22.05.2011).

loves vern mot gjengjeldelse i samme stil som AML § 2-5, men garantien uteblir da de ikke vernes av lovverket og dermed ikke kan kalle på tilsvarende sanksjoner ved brudd.

Gjennom internettvarsling og skrankevarsling presenterte vi en trakasserings sak. I følge forarbeidet til arbeidsmiljøloven²⁷ skal en arbeidstaker som får kjennskap til at det forekommer trakassering på arbeidsplassen sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet om dette. I intervju i forbindelse med testvarslingene var det kun noen få som nevnte at verneombud ville kobles inn. En av årsakene kan være at verneombud ved UiO har ansvar for de ansatte, og deres rolle i forhold til studenter er uklar. I intervju med ansatte fikk vi oppgitt at det er cirka 160-170 verneombud ved UiO som svarer til hovedverneombudet.

5.2 Varsling

I 2008 ble UiO pålagt av arbeidstilsynet å utarbeide rutiner for varsling som en følge av mobbing mellom ansatte. Etter opprettelse av varslingssystemet bestemte UiO at studenter og ansatte skal være likestilte i forhold til varsling slik at varslingssystemet også skulle gjelde for studenter.

5.2.1 Varsling ved UiO, hva er det egentlig?

Ifølge UiOs nettsider er varsling ”å si fra om kritikkverdige forhold på UiO som kan skade ansatte,

studenter eller UiO, til noen som kan gjøre noe med det”.²⁸ Kritikkverdige forhold er forhold som strider med lover, regelverket, rutiner, interne rutiner eller etiske normer. Eksempler på dette er korrupsjon, økonomisk kriminalitet, seksuell trakassering, arbeids og læringsmiljø som utgjør en alvorlig fare for menneske, miljø eller materielle verdier. På samme side gis det eksempler på hva som ikke er en varsling; ytringer om uenighet angående politiske prosesser, synspunkt på faglige prioriteringer, dagligdagse ting som støy i gangen og rot på kjøkkenet.²⁹

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rett til å varsle med krav om forsvarlig fremgangsmåte.³⁰ Det stilles krav til begge parter, både arbeidsgiver og taker. Definisjonen av varsling i AML er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. AML, som gjelder for



²⁷ Lovdata, AML § 2-3 (2).

²⁸ UiO, Når er det varsling?, <http://www.uio.no/om/hms/varsling/naar/> (sist oppsøkt 22.05.2011).

²⁹ UiO, Når er det varsling?, <http://www.uio.no/om/hms/varsling/naar/> (Sist oppsøkt 22.05.2010).

³⁰ Lovdata, AML §2-4.

arbeidstakere, legger føringer for varsling mens studenter sine formelle rettigheter ikke dekker temaet varsling.

Gjennom testvarslinger har vi vært i dialog med studentveiledere, ledere og andre som systemet setter en i kontakt med ved varsling. I møte med ansvarlige ved fakulteter reiste det seg et definisjonsspørsmål. Forskjell på klage, avvik og varsling skaper problemer for de som tar imot henvendelser fra studenter. Alvorlighetsgrad ble et fortolkningsproblem for de som setter studenten i kontakt med *”de som kan gjøre noe med det”*. Dette påvirker prosessen varsler blir utsatt for. Dersom en varsling misforstås, kan vern av varsler forsømmes. Når mottaker av en varsling ikke forstår at det er en varsling, ei heller vet hva som skal gjøres, kan sensitiv informasjon raskt komme på avveie. Ved vår varsling gjennom internett førte misforståelser til at *”80 dagsverk gikk med på å finne ut hva det var”*. En av varslingene vi sendte ut, ble videresendt til svært mange i administrasjonen. Ved vanskelige saker av psykososial karakter er negative konsekvenser for varsler urovekkende. Regler om varsling og de reglene som skal verne den som varsler, er en av de viktigste utfordringene for arbeidsmiljøloven på lovgivningspolitiske plan.³¹ En utfordring som også gjelder for studentvarslere.

Vår test av varslingssystemet har gitt oss et innblikk i hvordan det faktisk fungerer. Informantene våre har gitt oss forklaringer på hvordan systemet oppfattes fra flere hold. Hovedfunnene våre er tilknyttet avklaringer i forhold til retningslinjer og ansvarsforhold, ivaretagelse av studenten, kommunikasjonsbaner og kunnskap.

5.2.2 Hvem har ansvaret?

Vårt forsøk ble meldt inn som en varsling. Vi ba om at den ble behandlet deretter. Flere av de ansatte vi intervjuet i sammenheng med forsøket omtalte situasjonen vi beskrev som en klage.

Vi har presentert samme sak til flere fakulteter og fått ulik behandling fra fakultet til fakultet. Mange oppgir usikkerhet om hvordan en varslingssak skal behandles. Det kan være en følge av at det ikke finnes klare overordnede retningslinjer for behandling av slike saker. Systemet har ikke blitt testet, før våre forsøk. En får informasjon om at saken skal meldes til det gjeldende institutt og en skal rapportere oppover til kontrollorganene Læringsmiljøutvalget og Enhet for Intern Revisjon. Disse har ansvar for oppfølging av systemet, altså at varslingssaker behandles og at de behandles riktig. Dette ble fulgt av ett fakultet i våre testvarslinger. Noen av fakultetene sa i oppfølgende intervju at det var en del av rutinene de ville fulgt ved en reell varsling. LMU skal ha sluttrapport fra fakulteter etter at innmeldte varslingssaker er avsluttet, noe de ikke får. Kontrollen av systemet er ufullstendig, fakulteter og institutter sitter på egne saker uten innsyn, overvåkning og oppfølging. Dette er en konsekvens av at slike saker *”skal løses på lavest mulig nivå”*.

I våre intervjuer har det kommet frem at studenter i en



³¹ Jakhelln og Aune. *Arbeidsmiljøloven 2005*.

varslingssituasjon hvor det gjelder en professor, er redd for at varsling kan gå utover karaktersettingen. En student vi intervjuet oppga dette som hovedgrunn for at hun ikke varslet. En ansatt ved UiO nevnte at dette er en vanlig problemstilling for studenter som opplever kritikkverdige forhold, og noen ber spesielt om at saken ikke skal behandles før etter at karakter er satt. Ved varslingssaker på fakultet eller instituttnivå er konfliktløsning mellom partene en normal respons. Varsler skal møte den ansatte, ansikt til ansikt og diskutere saken. I graverende saker er dette belastende for studenten. ”Å stå i saken” byr på problemer dersom en ønsker å varsle anonymt. Hvis en varsler om at de ansatte ved et fakultet bryter regler må en ifølge denne logikken være anklager i saken.

Det største problemet med varslingssystemet slik vi har sett, er at det er for lite kunnskap i organisasjonen om hvordan en skal møte og håndtere alvorlige klager og varslingssaker. Fakulteter har variert i fortolkning av alvorlighetsgrad ved våre varslingsforsøk. Dette legger sterke føringer for hvordan saken behandles videre. Kunnskap om tidligere saker og behandling av disse, verken videreføres eller overføres. De fakultetene og instituttene som har hatt varslingssaker og behandlet alvorlige problemer, kommuniserer ikke med andre som har vært i samme situasjon. Det er ingen kunnskapsbase for hvordan tidligere saker har blitt håndtert og det er høy terskel for å koble inn eksterne kompetanseklider, for eksempel fra sentraladministrasjonen.

Informasjonen om varsling på UiOs nettsider gjennom ansattssider er blitt brukt av flere ansatte ved våre forsøk. Om slik informasjon hadde vært tilgjengelig for alle kunne det vært lettere for involverte å vite hva som skal skje i en varslingssak.

Vi har møtt instituttledere som aldri har opplevd varslingssaker ved sitt institutt, og som nesten ikke har klager. Vi lurer på om definisjonen av varsling, klage og tilbakemelding glir inn i hverandre. En ansatt uttalte ”Hvordan vet vi at dette ikke er uberettiget misnøye”. I en samtale ble det trukket frem eksempler der studenten hadde en personlig hevnaksjon mot fagansvarlige. I en annen samtale poengterte ansatte problemet med psykotiske studenter som krever mye tid og ressurser fra personalet. Samtidig stilte de seg spørrende til ansvaret de hadde for disse studentene: ”Når en psykotisk student møter opp her med problemer, hva gjør vi da?”. Tilstrekkelig informasjon er vanskelig å oppnå for den som skal varsle, men også for de som skal gjøre noe med det.

5.3 Medvirkning

Ved UiO kan studentene medvirke gjennom fag- og programevalueringer, studentutvalg på de forskjellige nivåene og ved å engasjere seg i studentpolitikk. Både studentrepresentasjon og studieevaluering er lovpålagt i Universitets og høyskoleloven.³²



³²Lovdata, UHL § 2-1 § 4-1 og § 4-4.

5.3.1 Hva er medbestemmelse og medvirkning?

Medbestemmelse og medvirkning³³ er ikke entydig definert i UHL eller lov- og avtaleverket.³⁴ Ved å låne en definisjon fra arbeidslivet kan vi forstå begrepet som:

Vidt definert kan en si at bedriftsdemokrati eller medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje.³⁵

En kan skille mellom hvilke rettigheter og plikter som er tilordnet de ulike formene for deltakelse.³⁶

Ordningene kan inndeles langs tre ulike skillelinjer:

- Hvem deltar – er det likeverdige parter eller er forholdet mellom dem hierarkisk?
- Hvorfor deltakelse – er formålet økt demokratisering eller økt produktivitet?
- I hvilken form skjer deltakelse – deltar arbeidstakerne som individer eller gjennom representasjon?

5.3.2 Studentmedvirkning på UiO

UiO dekker kravene om studentorgan og at studentene skal ha minst 20 prosent av medlemmene i alle kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet som angitt i UHL.³⁷

Studentrepresentantene medvirker gjennom programutvalg, fagutvalg og studentutvalg. Ved gjennomgang av nettsidene til de forskjellige instituttene og fakultetene viser det seg at det er en varierende bruk av studentorganene. Det er også mangel på retningslinjer for opprettelse og bruk av disse organene.

Studentdemokratiet mangler klar struktur. Her er det muligheter til forbedring i forhold til opplæring i hvordan denne typen virksomhet organiseres. Studentrepresentantene ønsker en fast kontaktperson på instituttet eller fakultetet, som er ansvarlig for å opprettholde organet etter hvert som studentene skiftes ut. Slik vil det tidligere utvalg har jobbet frem videreføres. En studentrepresentant



³³ Heretter medvirkning

³⁴ Arbeidsdepartementet. *NOU 2010: 1, Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2010/NOU-2010-01.html?id=597723> (sist oppsøkt 22.05.2011)

³⁵ Arbeidsdepartementet. *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*.

³⁶ Arbeidsdepartementet. *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*.

³⁷ Lovdata, UHL § 4-1, § 4-4.

sier det slik: ”En person burde ha det i sitt mandat og stillingsbeskrivelse å vedlikeholde Programutvalget”. En annen mulighet er at noen fra studentenes egne organer er ansvarlig for oppfølging av studentenes utvalg, som organiseringen i Sverige.

I utredningen ”Ny lov om universiteter og høyskoler” fra 2003 ³⁸ ble det forslått at institusjonens tilrettelegging for studentorganene bør spesifiseres i en avtale mellom institusjonens styre og det øverste studentorganet. Denne avtalen bør sørge for: minimumskrav til representativ sammensetning i studentenes organer, rettferdig fordeling av midler til slik virksomhet, og at dette ivaretas gjennom studentenes organisering av slik virksomhet.

Hva gjør et program- eller fagutvalg? Vi har ikke funnet klare retningslinjer. Ut i fra våre intervjuer og utvalgenes hjemmesider har vi funnet at de hovedsakelig er med på å påvirke spørsmål relatert til deres studieløp. Her er det snakk om pensum, programoppbygning, ansettelser og mer. Utvalgene sørger også for det sosiale ved å arrangere fester, fagrelaterte foredrag, paneldebatter og andre sosiale sammenkomster.

5.3.3 Er representasjon det samme som medvirkning?

Et av punktene i Strategi 2020 omhandler universitetsdemokratiet og medvirkningen i dette.

*25. Universitetet skal utvikle ledelsesfunksjonene med tydelige roller og ansvarsfordeling i alle deler av organisasjonen. Ansatte og studenter skal vite hvor beslutninger treffes og hvordan disse kan påvirkes gjennom medbestemmelse og universitetsdemokrati.*³⁹

Dette er et mål universitetet strekker seg etter, men som ikke er nådd. Når studenter deltar i råd og utvalg ved universitetet er det en kunnskaps, og autoritetsforskjell mellom dem og de ansattes representanter. Som en studentrepresentant sa: ”Korte verv, lite foreliggende kunnskap om hva en skal gjøre og historiske problemer foreligger. Mye tid går med på å lære seg hva en egentlig skal gjøre”. Først på slutten av perioden er studenten klar for å fremme forslag. Beslutninger de ansatte ikke ønsker å ta opp kan i verste fall utsettes til studenten er ute av rådet.

De ansatte blir i sine posisjoner lenger, dermed vil de ha opparbeidet seg en bedre forståelse av UiOs byråkrati, og gjerne et bedre nettverk. Ansatte har slik større mulighet til å sette agenda og trekke på ressurser for å få frem sine forslag. Studentenes frustrasjon



³⁸ Kunnskapsdepartementet. NOU 2003: 25 Ny lov om universiteter og høyskoler, <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2003/nou-2003-25.html?id=148008> (sist oppsøkt 22.05.2011).

³⁹ UiO. Strategi 2020.

over hvor vanskelig det er å bidra til forbedringer bunner nok delvis i dette, men maktforholdet virker til dels ubevisst. Maktforholdet kan bestå i det Bourdieu kaller ”symbolsk vold,” hvor et system favoriserer en gruppe over andre, mens systemet sees som ”naturlig” for alle parter.⁴⁰

Hvorvidt ansatte og studenter vet hvor beslutninger treffes, er også usikkert. Vår erfaring fra kartleggingen er at det er vanskelig å finne god informasjon, og at det finnes ulike oppfatninger av ansvarsforhold ulike steder i organisasjonen. Studentene blir ikke gitt brosjyrer med slik informasjon slik som i Sverige.

En studentrepresentant fortalte oss at ”å holde valg og åpne møter svekker studentorganets legitimitet”. Hvis ingen møter opp blir det vanskelig for studentorganet å si at de fører studentenes sak. Blir det en kultur for ”kompisrekruttering” og mangel på gjennom-siktighet kan det forhindre fremtidig engasjement.

5.3.4 Hvorfor har vi studentmedvirkning ved UiO?

Walter W. Powell og Paul J. DiMaggio forsker på isomorfisme, deriblant tvungen isomorfisme.⁴¹ Dette går ut på at en organisasjon må inkorporere en del elementer for å overleve. Studenter har rett til å være representert, så dermed må UiO ha et system for studentdemokrati. Det negative med tvungen isomorfisme er at organisasjonen gjennomfører endringer uten å reflektere videre over hvorfor. Har UiO klare tanker rundt hva studentrepresentantene kan bidra med? Eller er de bare med i råd og utvalg fordi det er påkrevd?

Her i Norge pleier de ansatte å ha medbestemmelsesrett på jobben og elever har elevråd. Studenter står i en mellomposisjon mellom elev og ansatt. Ergo har det vært naturlig å la studentene få en viss medvirkningsmulighet ved universitetet. Spørsmålet er hvorvidt dette ikke har blitt gjort mer for å vise omverdenen at en er en respektabel organisasjon med et studentdemokrati, enn fordi en ser nytten av at studentmedvirkningen? I et av intervjuene våre kommer det fram at å få ting gjort tar lang tid og krever ustanselig innsats. ”En kan sende mail og få svar med 44 ccer om mange som mener det ene og det andre. Det tar veldig lang tid å få gjort noe”. Hvis en da sitter med et verv en kortere periode, kan det være vanskelig å få gjort det en burde.

Det er ikke alltid studenter stiller til verv i instituttstyrer og andre lokale organer. Dette forringer studentenes medvirkningsmuligheter. Det kan diskuteres om det er opp til universitetet eller opp til studentene selv å legge bedre til rette for studenters aktivitet. Det kan tenkes at det er usikkerhet rundt hva slike verv innebærer. Her kan vi anbefale tydeligere informasjon om oppgaver knyttet til verv, hvor mye tid man må beregne å bruke på dette, hvilke instanser en samarbeider med osv.

⁴⁰ Steven Lukes, *Power: a radical view*, 2 utg, (Basingstoke: Palgrave macmillan, 2005) 139-141.

⁴¹ Paul J. DiMaggio og Walter W. Powell, “The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, *American Journal of Sociology* 48, nr.2, (1983):147-160.

5.3.5 Hvilken funksjon har studentdemokratiet for studentenes medvirkning?

Grunnlaget for innføring av medvirkningskrav i arbeidslivet finnes i arbeidsmiljøloven. Læringsmiljø kan ses på som *studentenes* arbeidsmiljø og det som er viktig for arbeidsmiljøet, kan anses som viktig for studentenes læringsmiljø.

Ansattes deltakelse har helt fra de første avtaleinngåelsene hatt en dobbel begrunnelse: rettferdighet og produktivitet. Rettferdighetsargumentet handler om likhet, og det handler om ansattes rett til å delta i beslutninger som påvirker deres eget liv og arbeidssituasjon. Produktivitets- eller ressursargumentet understreker at ansattes innflytelse er et virkemiddel for økt produktivitet og verdiskapning.⁴²

I arbeidslivet er tillitsvalgte og verneombud representanter for arbeidstakerne. Disse er bindeleddet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og de får den nødvendige opplæring for å fylle sine roller. Studentenes representanter kan sies å være tillitsvalgte siden de representerer studenters interesser overfor universitet. Forskjellen er at det ikke er noen veiledning for studenter som tar på seg slike verv. Studentrepresentanter på høyt nivå bruker gjerne hele tiden vervet varer på å finne de rette personer/instanser å ta opp saker med. Dette skyldes ikke nødvendigvis motvilje til å høre på studentene hos de ansatte, men kan skyldes uklarerhet om arbeidsfordeling i universitetsadministrasjon og ledelse. Dette kommer blant annet frem i dobbeltrollen til hovedverneombudet som blir sittende på begge sider i saker fordi hun har en kompetanse det trekkes på fra flere sider.

I Sverige har studentkårene utviklet retningslinjer for møtevirksomhet, saksgang, oppbygning av råd og utvalg og liknende for å hjelpe studentene med å opprette og videreføre studentorganene. Slike retningslinjer fører til at studentene og universitetsledelsen kan kommunisere og samarbeide på best mulig måte.

6. Ivaretagelse av studenten

Hvordan fungerer UiO sitt system og organisering for ivaretagelse av studenter? Vi har gitt en beskrivelse av hva systemene er, nå vil vi diskutere hvordan de fungerer og om det er bra nok.

6.1 System og intensjon

I løpet av universitetets 200 år har institusjonen og samfunnet utviklet seg, og det har blitt stadig flere studenter. Av dagens 27 600 studenter antakeligvis de aller fleste gå ut med en positiv erfaring fra UiO. Med tanke på hvor mange studenter og ansatte som er innenfor universitetssystemet må vi ikke glemme at UiO på flere felt gjør et fremragende arbeid. Som regel går alt bra, men hva skjer når uhellet er ute? Hvem har ansvaret for menneskene som er involvert? Vi har snakket med flere som påpeker at usikkerhet rundt ansvarsforhold og uklare retningslinjer for handlingsrom kan virke paralyserende i en krisesituasjon. Det kan være

⁴² Arbeidsdepartementet, *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*.

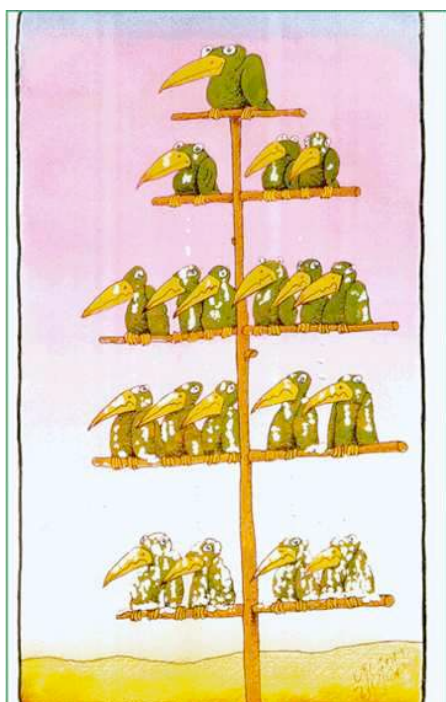
belastende både for de som er i situasjonen og for de som må behandle den. I organisasjonen er ansatte positive til klare rutiner for behandling av alvorlige saker som varslingssaker og klager. Ønsket om retningslinjer gjelder i hovedsak forhold som sjelden oppstår, slik som varsling, og dette tyder på at rutineene slik de er i dag ikke er gode nok.

I implementeringen av varslingssystemet tegner det seg en prosess der en arbeidsgruppe har utarbeidet et system som administrasjonen har bedt resten av organisasjonen å bruke. Ikke alle nivåer er blitt involvert, dermed har det utviklet seg en endringsprosess som er tredd ned over hodene på fakultetene. Vi stiller spørsmålsteget til hvilken motivasjon de ansatte har fått til å sette seg inn i systemet og bruke det? Og om systemet er tilpasset ulike nivåer for både studenter og ansatte?

Ansatte og studenter ved UiO har ulike rettigheter og forpliktelser å forholde seg til. I arbeidslivet er det klare krav og føringer fra arbeidsmiljøloven som regulerer varsling. UHL nevner ikke varsling. Det er uklart hva som er studenters formelle rettigheter i slike saker, men UiOs intensjon med å likestille studenter og ansatte i sitt varslingssystem er et skritt i retning av å gi studenter et nødvendig vern. Vi må likevel understreke at varslingssystemet ikke fungerer likt for ansatte og studenter på grunn av de ulike lovene og rettighetene som er grunnlaget for varslingssystemet. Betingelsene må dermed kommuniseres enda klarere.

6.1.1 Manglende kompetanse eller manglende kommunikasjon?

Et paradoks ved UiO er at det er en kunnskapsintensiv virksomhet som skal utvikle og formidle kunnskap. I sine egne systemer kan det derimot se ut til at mye gjøres uten forankring i tilgjengelig kunnskap og kompetanse. Systemer for medvirkning og evaluering er utviklet for å tilfredsstille krav i henhold til lov uten at intensjonen med lovene følges opp. Medvirkning er et virkemiddel mot maktsentrering og det setter menneskene i fokus.



Studentrepresentasjon uten innflytelse og varslingssystem som ikke fungerer er et tegn på at studentene ikke tas på alvor som ressurs eller som mennesker.

Universitetets organer er hierarkisk oppbygd med stor grad av selvstyring nedover i hierarkiet. Med åtte fakulteter som hver har fra to til ni institutter har det utviklet seg ulike praksiser for å ivareta studentene. På samme fakultet kan programutvalgene møte ulike holdninger ved sine respektive institutter. Noen opplever at samarbeid går fint og at instituttet er positivt til de saker og aktiviteter programutvalget jobber med. Andre utvalg har problemer med kommunikasjonen med instituttet og får ikke støtte til studentaktiviteter. På den ene siden sies det både fra universitetet og studentene selv at det er vanskelig å få studenter til å engasjere seg. På den andre siden er det ikke standardisert hvordan disse engasjerte studentene behandles av universitetet og

hva de kan forvente seg når de engasjerer seg.

6.2 Formelle retningslinjer

Dagens formelle studentrettigheter er basert på Universitets- og høyskoleloven.

Representasjon i råd er en av rettighetene, men hva studentrepresentanter forplikter seg til eller har rett på i disse rådene er ikke nedfelt i loven. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere medvirkningsplikt på arbeidsplassen som de kan fylle ved å delta i råd og være sentrale i beslutningsprosesser ved bedriften.⁴³ Studenter har i likhet med arbeidere formelle ordninger for representasjon i beslutningsmyndige organer, men en stor forskjell er at arbeidere har rettigheter og plikter som ivaretar deres medvirkning og påvirkningskraft.

Gustavsen sier at rettigheter legger føringer for organisering av arbeidsplassen⁴⁴ som igjen påvirker psykososiale forhold hos arbeideren.⁴⁵ UiO ønsker at studentsaker skal løses på lavest mulig nivå. Det er begrenset hvor mye universitetets sentrale enheter kan sette seg inn i. En del ting forstås bedre av dem som kjenner til sakens kontekst og lokale miljø. Samtidig kan det være et problem å forholde seg nøytral hvis en sak omhandler folk en ser daglig. Det kan skape lojalitetskonflikt, manglende vern mot gjengjeldelse og ivaretagelse av anonymitet for involverte i varslingssaker. Det kan også gjøre ansatte til "toxic-handlers"⁴⁶ og føre til emosjonelt besvær og problemer på arbeidsplassen. Studentvarslere har ikke tillitsvalgte som kan hjelpe dem i saker, dermed må de selv "tørre å stå i saken". Vi ser indikatorer på et system med grunnleggende mangler i forhold til moderne psykososial tilrettelegging og organisering. Om en uten tilknytning til instituttene behandlet saken ville studenten i større grad beholdt anonymiteten. Det ville også blitt lettere å snakke med de involverte parter. Varslingssaker kan være ubehagelige. Får saken brygge innenfor instituttets vegger kan det føre til et dårligere miljø.

Tidligere i rapporten har vi antydnet parallellen mellom studentrettighetene og rettighetene arbeidere hadde før dagens arbeidsmiljølov. De rent tekniske og fysiske rettighetene studenter formelt har tar ikke hensyn til deres psykologiske behov i møte med systemet. Organisering og tilrettelegging skjer i forhold til rettigheter og krav, der det ikke fins krav, trenger en ikke legge til rette..

Ved å følge formelle retningslinjer gjør ikke den ansatte noen formelle feil i behandlingen av brukerne.⁴⁷ Vi har møtt hyggelige ansatte som er behjelpelige så lenge de er sikre på at de opptrer i takt med formelle retningslinjer. Den enkelte sin håndtering av slike saker står i samsvar med en byråkratisk organisasjonsform, nemlig handling basert på

⁴³ Jakhelln og Aune, *Arbeidsmiljøloven 2005*

⁴⁴ Bjørn Gustavsen, "Technology and collective agreements: some recent Scandinavian developments". *Industrial relations* 40. Nr 2, (1985).

⁴⁵ Thorsrud&Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*.

⁴⁶ Peter J. Frost, *Toxic emotions at work: How compassionate managers handle pain and conflict* (Cambridge: Harvard Business School Press, 2003).

⁴⁷ Leif H. Skare, *Forvaltningen i samfunnet* (Oslo: Tano, 1989).

formelle regler.⁴⁸ Weber sier at byråkratiet opererer uten omtanke for personer,⁴⁹ noe som i en mellommenneskelig relasjon byr på vansker. Den ansattes handlingsrom begrenses til det som er formalisert. Studenter med uformaliserte behov for hjelp har ikke krav på hjelp og den ansatte kan heller ikke gi det. En ansatt som omtaler psykotiske studenter med behov for hjelp som et tid og ressursproblem viser at problemer utenfor det formelle ansvarsområdet skyves unna.

6.2.1 Fragmentering av det formelle

Vi forstår ønsket om å utrede behovet for studentombud siden det er eksisterende systemer ved UiO som skal ivareta studenter. Vi vil likevel påpeke at uklarheten i organiseringen og ansvarsfordelingen gjør at ulike systemer fragmenteres ved at de forblir på lokalt nivå, og ikke kontrolleres i forhold til kvalitet i behandlingen av studenten og dens sak. Det fører også til at systemene vanskelig kan forbedres og tilpasses ulike nivåer. I tillegg kommer hensyn til vurderinger av sakers alvorlighetsgrad i forhold til klage- og varslingssystemer som påvirker behandlingen av studentene. Det gjøres forskjellig og dermed sikrer ikke systemene lik behandling av studenter som befinner seg på ulike steder ved UiO.

Det er et paradoks at det er så store variasjoner innenfor UiOs byråkratiske organisasjonsform. Vi ser fragmenteringen mellom fakultetene, og mot sentral-administrasjonen, som et forsøk på å bekjempe byråkratiets ulemper. Fakultetene er avhengige av handlingsrom for å fungere i sitt virke fordi kunnskapsproduksjon og organisatorisk læring er avhengig av å være utforskende.⁵⁰ Selv om fakulteter forvalter seg selv ut fra brukerne og infrastrukturen sine behov, og ikke administrasjonen eller de andre fakultetene, må de fortsatt behandle studenter rettfærdig.

Fakultetene oppretter sine egne rutiner ut fra hva som er rasjonelt og avgjør saksbehandlingen på egne premisser. Gustavsen poengterer styret som en egen kapital der forvaltning av egen infrastruktur skal vernes gjennom å beholde makten til å beslutte.⁵¹ UiO drives etter demokratiske prinsipper. Byråkrati oppstår når demokratiets administrasjon trenger formell forvaltning.⁵² Varsling forvaltes i byråkratiet gjennom å rutinisere regelverk slik at alle blir formelt likebehandlet innad i fakultetet, men ikke på tvers av de. Lavest mulig nivå blir for varsling en strategi som forårsaker at saker løses slik fakultetet har tilrettelagt og organisert og ikke etter generelle retningslinjer.

⁴⁸ Stewart Clegg, Martin Kornberger og Tyrone Pitsis, *Managing organizations: An introduction to theory and practice* (Los Angeles: Sage Publications, 2008).

⁴⁹ Max Weber, *Makt og byråkrati*, oversatt av Dag Østerberg (Oslo: Gyldendal norsk forlag, 1990), (47-50).

⁵⁰ Ikujiro Nonaka, "A dynamic theory of knowledge creation", *Organization Science* 5: nr.1 (1995): 15-37.

⁵¹ Bjørn Gustavsen, "Technology and collective agreements: some recent Scandinavian developments". *Industrial relations* 40. Nr 2, (1985).

⁵² Skare, *Forvaltningen i samfunnet*.

En annen kilde til uformell forskjellsbehandling av studenter er varierende grad av informasjon og innsyn. UiO har sentrale nettsider med generelle opplysninger, men denne informasjonen er mangelfull i forhold til et realistisk innsyn i hva som virkelig skjer og hvordan det burde være. For både studenter og ansatte skaper dette problemer. Mangel på informasjon stiller krav til erfaring for tilstrekkelig kompetanse. Har fakultetet interne rutiner er ikke de alltid tilgjengelige for studenter og tas ikke nødvendigvis i bruk av de ansatte. Samme problematikk gjelder for medvirkningssystemet. En studentrepresentant fremmet ønske om en fast ansatt som ivaretar rekruttering til program- og fagutvalg og sørger for kompetanseoverføring. Utvalgene er medvirkningens laveste nivå, og fungerer ikke de er det mange studenter som mister en medvirkningsmulighet. Overføring av informasjon og kunnskap kan jevne ut maktforskjellene, og det kan virke positivt på studenters engasjement.

6.2.2 Makt i kunnskap

Arbeidsmiljøloven fokuserer på at arbeidere og deres representanter skal være informert om systemer for å planlegge og utføre arbeid. Tilstrekkelig opplæring skal foreligge ved bruk av systemer og deltakelse, slik at arbeidere selv kan være ansvarlige og kontrollere sitt arbeid.⁵³



Utfordringen er å sørge for tilgjengelig informasjon og kunnskap, som består. Siden studenter strømmer igjennom mens systemet består må kunnskapen for å medvirke reproducere seg selv. Studentrepresentanter trenger økonomikompetanse og møteerfaring for å ha innflytelse og representanter uten innflytelse risikerer å bli gisler for ledelsen.⁵⁴ Dersom en skal varsle eller medvirke må informasjon og kunnskap for å mestre dette foreligge. I arbeidslivet får verneombud og tillits-

valgte lovpålagt opplæring. Verneombudene ved UiO får opplæring ved UiO sitt eget tredagers kurs.

Skjevfordelt kunnskap i beslutningsprosesser skaper et skjevfordelt maktforhold.⁵⁵ Mulders maktdistanseteori sier at innflytelse varierer ut fra formell posisjon hos deltakerne og informasjonen de har tilgang til.⁵⁶ Dette er grunnlaget for Bråtens teori om modellmakt. Overført til forholdet mellom studenter og ansatte er studentene den modellsvake parten i utvalg der studentrepresentanter ofte sitter i ett år og ansatte i fire år.

⁵³ Gro Bjerknes og Tone Bratteig, "User participation and democracy: A discussion of Scandinavian research". *Scandinavian journal of information systems* 7, nr.1, (1995): 73-98.

⁵⁴ Pelle Ehn og Morten Kyng, "The collective resource approach to systems design". I *Computers and democracy*, redigert av Gro Bjerknes, Pelle Ehn og Morten Kyhn (Aldershot: Avebury Gower Publishing Company Ltd, 1987), 17-57.

⁵⁵ Steinar Bråten. *Modeller av menneske og samfunn: Bro mellom teori og erfaring fra sosiologi og sosialpsykologi*. (Oslo: Universitetsforlaget, 1987).

⁵⁶ Bråten, *Modeller av menneske og samfunn*.

Jo mer de ansatte kommer til å tenke som ledelsen, jo bedre kan ledelsen sin kontroll bli.⁵⁷

Studentrepresentanter har oppgitt at agenda og budsjett ofte er satt uten medvirkning fra studenter, noe som ”tvinger” studentrepresentanter til å ”tenke som ledelsen” for å få frem sitt budskap. De må utvikle sine egne modeller for å møte og samhandle med en part som i utgangspunktet er mer modellsterk, noe som krever systemkompetanse. En blir avhengig av at engasjerte studenter blir i systemet for å kunne jevne ut kunnskapsforskjeller og påfølgende makt. Dersom rekrutteringen svikter, risikerer studenter at viktige plasser ikke blir fylt, men også at uerfarne studenter blir gisler i møterommet, uten innflytelse.

Desto større avstand i maktforhold desto mer minsker bestrebelsene i å tilegne seg makt.⁵⁸ Thorsrud og Emery sin teori om kamuflerte jobbkraav beskriver konteksten arbeideren kommer inn i og deretter tar for gitt at skal være slik.⁵⁹ Dersom maktavstandene blir for store vil studenter sine bestrebelser avta, og dermed vil andre studenter tro at det skal være slik. Det blir en ond sirkel.

6.2.3 Skalkeskjulet medvirkning

Når vi ser at mulighet til medvirkning varierer på ulike nivåer og forskjellige steder i organisasjonen må vi vurdere systemenes intensjoner. Studentrepresentanter i alle råd og utvalg med beslutningskraft som omfatter studentene er lovbestemt, men det er ikke lovbestemt hvilken innflytelse studentrepresentantene skal ha og hvordan deres innspill skal behandles. Når studentrepresentanter opplever at skjeve maktforhold forhindrer dem i å sette studentsaker på agendaen er det et brudd på intensjonen med studentrepresentasjon.

Maktforhold er et underkommunisert aspekt ved universitetets organisering.

Studenter er den svakere part i et system hvor universitetet kan definere hvordan studenten skal passes inn. Organisering og tilrettelegging ved institutt og fakultet er førende for grad av innflytelse fra studentene. Dersom studenter har vansker med å løfte problematiske forhold oppover i organisasjonen kan det være fordi organisasjonen ikke har gode kommunikasjonskanaler oppover og nedover i hierarkiet. De problemer som oppstår på ett sted i organisasjonen forblir der.

Satt på spissen kan studenters manglende engasjement i studentdemokratiet være en effekt av at studentene ikke har reell innflytelse og at engasjement ikke er en lønnsom prioritering, men en kilde til tidsbruk og frustrasjon. Det er enkelt å legge skylden på uengasjerte studenter, men her må man også se på rammebetingelsene for studentengasjement. Studentrepresentanter møter ”systemeksperter” som hever lønn for å sitte i de ulike organer, mens studentene forventes å gjøre dette på eget initiativ. På den annen side kan studentenes organisering kritiseres for at den ikke gir studentrepresentantene den nødvendige



⁵⁷ Bråten, *Modeller av menneske og samfunn*.

⁵⁸ Bråten, *Modeller av menneske og samfunn*.

⁵⁹ Thorsrud og Emery, *Mot en ny bedriftsorganisasjon*.

støtte i at de taler alle studenters sak. Ved siden av valgte representanter er studentdemokratiet representert gjennom frivillige og utvalgte. Når studentrepresentanter ikke kan argumentere for at de handler på vegne av flertallets interesse, mister de viktig tyngde i sin representasjon.

6.3 Men hva kan UiO gjøre?

Vi ser at det er mangler ved studenters lovfestede rettigheter i forhold til hva man kan forvente som arbeidstaker. Det er en politisk sak å endre dette, og vi innser at det er vanskelig for UiO å gjøre noe med det. Vi ser også at innenfor dagens rettigheter og retningslinjer fins et stort ubenyttet potensial til å ivareta studentene bedre. Det er opprettet et varslingssystem for studentene. Det betyr at UiO ønsker å gi studentene denne sikkerhetsventilen. De ønsker å ta studentenes læringsmiljø på alvor. Det er studentrepresentanter i besluttende organer, dermed har studentenes stemme en mulighet. Det er også mange ansatte ved UiO som er opptatt av hvordan studentene egentlig har det ved universitetet. Det som mangler er en helhetlig fremgangsmåte for hvordan dette skal brukes, hva som er formålet og hvordan det kan forbedres og utvikles til alles beste.

I det store bildet er det behov for at UiO gransker sin egen organisering og vurderer hvordan man skal opprettholde kvaliteten og kontrollen over de selvstendige enhetene, samtidig som de får selvstyre på sine kompetansefelter. Vi tror det er viktig å skille mellom fagrelaterte avgjørelser og administrative retningslinjer. En må sørge for at de selvstyrte enhetene ikke ender i en ”bukken og havresekken” situasjon. Det er sjeldent heldig at en enhet overvåker seg selv.

På det lokale nivået er det i hovedsak informasjon og kunnskap som trengs for å øke kvaliteten i besluttende organer. Det trengs kompetanseheving på hvordan man kan inkludere studenter i reell medvirkning, og det trengs informasjon til både studenter og ansatte om hvilke kanaler som er tilgjengelige og hvilket handlingsrom man faktisk har. Bevissthet og åpenhet rundt de skjulte maktmekanismene som oppstår i kunnskapsforskjellen mellom student, professor og universitetsadministrasjon kan være med på å gjøre samarbeid enklere.

Organisatorisk læring er korrigerende av feil.⁶⁰ Studenter sin medvirkning starter ved evaluering. Bedre bruk av evalueringen kan brukes til organisatorisk læring, da blir studenters tilbakemeldinger mer enn brannslukkere i frafallsfag, slik vi fikk høre i et intervju.

6.3.1 Brannalarm som ideal

Brannalarmer ved UiO lager støy, men er et vakkert eksempel på samhandling fra administrativ side der studentmassen geleides ut av bygget. Brannvakter er blitt instruert og opplært i en koordinert fremgangsmåte ved brann. De ikler seg oransje drakter slik at studenter og andre brukere av bygget forstår at de er ansvarlige. Hvor ofte det brenner ved UiO vet vi ikke, men testing av brannvarslingssystemet er nedfelt i loven. Kunnskap om hva en skal gjøre i slike saker kan redde liv. Både studenter og ansatte må forholde seg til en

⁶⁰ Chris Argyris, *Understanding organizational behavior*, (London: Tavistock, 1960).

generell brannvern instruks.⁶¹ Denne handler de ansatte ut fra og gir brukere av bygg en formell likebehandling. Med rettigheter som krever forsvarlig brannsikring opplever brukere en standardisert fremgangsmåte. Studenter og ansatte uten klare oppgaver er likestilt når alarmen går.

Ved testinger forstår brukere så vel som ansvarlige hva som skal gjøres. Vi undres på om fakultetene har utviklet egne brannrutiner eller handler i samsvar med andre fakulteter? Vi anbefaler et standardisert, intuitivt informerende og rolleavklart varslingssystem med generelle rutiner, der ansvarlige har opplæring og kunnskap i behandling av slike saker og alle andre har en ”brannverninstruks” å gå etter.

6.4 UiOs administrasjon

En stor del av en organisasjons hverdag består av kommunikasjon. En kommuniserer innad i organisasjonen, og en kommuniserer utad. Utad prøver en å bygge et bilde av organisasjonen som verden utenfor skal se, og dette trenger ikke samsvare med hvordan den oppleves innad. Et eksempel på dette er UiOs strategiplan, Strategi 2020. Denne kommuniserer for omverdenen hvilke verdier UiO ønsker å identifisere seg med. Et annet eksempel kan være hvordan varslingssystemet beskrives å fungere på nettsidene, noe vår undersøkelse ikke kan bekrefte. Vi fant en betydelig diskrepans mellom intensjonen på nettsidene og organisatorisk praksis.

Det mange glemmer er at det er ikke mulig for en organisasjons ledelse å styre hvordan organisasjonen blir oppfattet. Ansatte og studenter driver også med pr for UiO ved å fortelle hvordan UiO oppleves fra innsiden. I de meste ekstreme tilfellene ved å gå til media med saken. På nettsidene for varsling blir det understreket at en skal gå til UiO med sine problemer og ikke til media. Dette indikerer hvor stort problem det er for UiO når slike saker når offentligheten. Det er ikke nok å signalisere til omverdenen at en har systemer for medvirkning og varsling. Organisasjonens medlemmer må oppleve UiO som velfungerende for å opprettholde et godt omdømme.

6.4.1 Ansatte, for og med studentene

Det sies at en organisasjons adferd *er* dens ansatte⁶². I vårt tilfelle kan vi også legge til at den er studentene. Det er ikke UiO som håndterer en varslingssak, det er ansatte. Det er ikke nok å opprette et system for varsling, en må ha ansatte som har god kjennskap til systemet. Etter å ha prøvd varslingssystemet må vi stadfeste at vi møtte et mer forvirret enn handlekraftig personale. Dette var ofte på grunn av at varslingssaker er sjeldent, noe som blir en svakhet når saken behandles på lavest mulig nivå. Når en varsling tas hånd om der



⁶¹ UiO, *Generell branninstruks*, <http://www.uio.no/for-ansatte/drift/sikkerhet/brannvern/Generell%20branninstruks%20Norsk.pdf> (sist oppsøkt: 22.05.2011).

⁶² Clegg, Kornberger og Pitsis, *Managing and organizations*.

det skjer vil ikke de ansatte få inn nok saker til å opparbeide kompetanse på feltet. De formaliserte varslinger på e-post måtte vi sende til fakultets-direktørene. De er nok litt ”skumlere” å kontakte enn mange andre ansatte, men det er alternativet til lavest mulig nivå.

Vi har møtt ansatte som gjør sitt beste for at studenten skal ha det bra i en varslingsprosess, men manglende kunnskap om behandling av alvorlige saker gjør at vi blir usikre på hvordan studenten kan holdes anonym, vernes mot gjengjeldelse og samtidig bli tatt seriøst.

6.4.2 Kommunikasjon og informasjon som ledelse

De ansatte har ofte god innsikt i forbedringsmuligheter på bakkenivå. UiO har evalueringer og studentmedvirkning som kilder for å vite hva som fungerer og ikke fungerer fra studentenes perspektiv. Når disse følges opp styrkes UiO som et undervisningsuniversitet. Det samme gjelder for varsling. Dette er ikke bare et system for studentene, som skal sikre deres rettigheter, men et system for feilmeldinger. Får en inn en varslingssak vil en kunne gripe fatt i problemet slik at det ikke skjer igjen. Ved varsling er skaden allerede skjedd for studenten som varsler. Med en velfungerende studentmedvirkning kan studentorganene melde fra om problemer før noe graverende skjer. Slik vil UiO kunne jobbe forebyggende med studiemiljøet. Hvis UiO skal fungere optimalt er det nødvendig at disse kommunikasjonsbanene er funksjonelle, slik at gjentakende problemer oppdages.

Peter og Waterman snakker om *management by walking around*.⁶³ Her menes det at en god ledelse må være synlig. Ledelsen må være informert om det som skjer ved UiO og studenter må vite at de er det. Det hjelper ikke å klage på dårlig miljø ved et fakultet hvis fakultetsledelsen er opphavet til det dårlige miljøet. Da stanser saken der. Studenten trenger å vite at saken blir tatt på alvor. Vår internettvarsling ble ikke besvart innen fristen på 1 uke ved alle fakultetene. Rask tilbakemelding er en forsikring om at saken blir behandlet og ikke blir liggende i en postkasse.

6.4.3 ...også for studentmedvirkningen

Studentenes medvirkning er en måte for universitetet å forhindre det Vilhelm Aubert omtaler som *gruppetenkning*.⁶⁴ Dette går ut på tendensen der en gruppe diskuterer seg fram til en virkelighetsoppfatning, blir ikke denne virkelighetsoppfatningen utfordret av grupper utenfor, kan den styre langt vekk fra det som faktisk foregår. Studentenes virkelighetsoppfatning er en god måte å moderere tenkningen til et miljø preget av ansatte. Vi fant lite kommunikasjon på tvers av råd og utvalg. Den vi fant, var mer preget av kameratskap enn av etablerte kanaler. Ved å åpne for innspill fra flere hold, forbedrer en oppfatningen en styrer etter.

⁶³ Clegg, Kornberger og Pitsis, *Managing and organizations*.

⁶⁴ Vilhelm Aubert, *Ufred*, (Oslo: Pax forlag).

6.5 Hva kan vi lære fra Sverige?

Ivaretagelse av studenter ved Stockholms Universitet skjer gjennom studentkåren. Studentkåren er uavhengig fra universitetet og har derfor mulighet til å fungere som et kontrollorgan. De jobber på bakgrunn av lovverket for å fremme studenters sak og har flere fordeler med å være uavhengig av universitetet når det gjelder varsling og medvirkning. SUs retningslinjer inneholder blant annet en utdyping av hvordan studentmedvirkning skal gjennomføres. Disse retningslinjene ligger ute på SUs nettsider sammen med de lovpålagte rettighetene. I situasjoner der lovverket for studenter i Norge er uklart eller mangelfullt hadde det vært fordelaktig om UiO tok et standpunkt og utformet egne klare retningslinjer i likhet med studentkåren i Stockholm. Det kunne økt studenters bevissthet rundt egne rettigheter.

SU tilbyr studentkåren opplæring til sine studentaktive og informerer om drift, organisering, kunnskapsoverføring og mye mer i sine håndbøker. Dette er en måte å kvalitets sikre at medvirkningssystemet opprettholdes og reproduseres, noe som er et problem ved UiO. Studiebevakernes ansvar for å følge opp studentrådene på SU sikrer deltakelse i studentorgan. Når informasjonen om muligheten til å medvirke når ut til flere kan det øke deltakelsen i studentrådene. SU sine instituttråd er åpne for alle, og tillater alle å komme med innspill om saker rådet skal jobbe for, også de som ikke er medlemmer.

I varslingssaker kan studentombudene garantere studenten at de står på deres side uansett. Ved UiO er det ingen som har ansvar for å stå på studentens side i en konflikt eller varslingssak. I situasjoner som i vår case kan det ende med at de samme ansatte blir sittende på begge sider av saken, hvor de skal ivareta både studenten og den ansatte. Som ansatt har man sterkere rettigheter, noe som kan føre til at studenten blir stående alene mot sterkere parter. I Stockholm blir studenten ”hold i hånden” gjennom systemet.

7. Uutnyttede potensialer?

Det er mye kunnskap i organisasjonen UiO. Vi ser muligheter ved å utnytte potensialene i de eksisterende systemer for å forbedre ivaretagelse av studenter, og bevege seg i retning av UiOs strategiske mål. Ved å fasilitere kunnskaps og erfaringsdeling på tvers i organisasjonen kan man øke kompetansen i flere systemer og skape mer åpenhet. Vi mener at det kan hentes inn ressursgrupper internt som er med på å utvikle ”best practices”. Gruppene kan komme fra fakulteter eller institutter som har en god praksis i dag. De kan også være sammensatte grupper med ulik erfaring fra UiO.

Ved å bruke eksisterende informasjonskanaler hyppigere, videreutvikle og tydeliggjøre informasjon til både studenter og ansatte, kan vi øke kunnskap og kompetanse ved universitetet. Forbedring av UiO kunne vært et praktisk fag for mange fagdisipliner. UiO sine informatikk studenter kan utvikle brukervennlige nettsider som et ledd i utdanningen sin.

Det kan være fordelaktig å samle noen av funksjonene som ivaretas av ulike systemer utenfor den nåværende organisering og systemer. Enkelte saker trenger en uavhengig tredje-

part. Ett av argumentene for dette er at ansatte ikke blir satt i kinkige situasjoner mellom andre ansatte og studenter. Det blir også tryggere for studenten å gå til en kompetent, utenforstående part. Slik blir det enklere med personlig oppfølging og oversikt over uønskede situasjoner på universitetet. Et sentralisert ansvar for varslinger kan gjøre det lettere for studentene å vite hvor de skal henvende seg, før det har blitt en alvorlig sak.

Medvirkningssystemet kan ikke tas ut av dagens organisering siden det er samarbeidet mellom UiO og studentorganer som er kjernen til systemets funksjon. Vi anbefaler refleksjon og debatt rundt studentrepresentanters posisjon og rolle. Spesielt med tanke på skjevfordeling i kunnskapsmakt og hva som er meningen og målet med samarbeidet mellom universitetet og studentene. Det skal være studentrepresentanter i alle organer med beslutningsmyndighet, men hvorfor det? Svaret på spørsmålet er et utgangspunkt for en felles forståelse for hensikten med studenters medvirkning. Dette gir et bedre grunnlag for retningslinjer og optimalisering på alle nivåer. Vi snakker om formell klargjøring av universitetets verdigrunnlag og overordnet holdning til ivaretagelse av studenter og studentene sin innflytelse over egen tilværelse. En avklaring av studentmedvirkningens rolle og betydning vil gjøre det lettere for universitetet å gi plass til studentene. Det blir også enklere for studentene å opprettholde og utvikle sin del av medvirkningssystemet.

UiO bør gjøre klargjøre hvor beslutninger tas og hvordan ansvarsforhold er bygd opp. Studentrepresentanter trekker frem at de bruker lang tid på å finne ut hvordan systemet fungerer og hvor de rette kontaktpunktene befinner seg. Slik informasjon burde være lett tilgjengelig for studentrepresentantene, men også for alle andre ved universitetet. Likeledes kan vi se at studentorganiseringens oppbygning er uklar og at kommunikasjonen mellom de ulike organene ikke er formalisert slik det er i Sverige. For studenter utenfor utvalg, er det vanskelig å finne informasjon om utvalgene sin funksjon, hva man kan bruke de til og forvente av de. Opplæring av utvalgene, i likhet med det tillitsvalgte får i arbeidslivet ser vi som en mulighet til å heve kvaliteten på studentorganene.

Anbefalinger

- **Klargjøring av ansvarsforhold og formaliserte kommunikasjonsbaner**
- **Tilrettelegging og opplæring av studentrepresentanter**
- **Ta studentenes kompetanse i bruk**

Litteraturliste

- Argyris, Chris. *Understanding organizational behaviour*, (London: Tavistock, 1960).
- Bjerknes, Gro og Tone Bratteig. "User participation and democracy: A discussion of Scandinavian research". *Scandinavian journal of information systems* 7, nr.1, (1995): 73-98.
- Bråten, Steinar. *Modeller av menneske og samfunn: Bro mellom teori og erfaring fra sosiologi og sosialpsykologi*. (Oslo: Universitetsforlaget, 1987).
- Charmaz, Kathy. *Constructing Grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*, London: Sage publications, 2006.
- Clegg, Stewart, Martin Kornberger og Tyrone Pitsis. *Managing organizations: An introduction to theory and practice*. Los Angeles: Sage publications, 2008.
- Creswell, John W. *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*, 2.utg. Thousand Oaks: Sage publications, 2007.
- Dimaggio, Paul J. og Walter W. Powell. "The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields". *American journal of Sociology* 48, nr.2, (1983): 147-160.
- Ehn, Pelle og Morten Kyng, "The collective resource approach to systems design". I *Computers and democracy*, redigert av Gro Bjerknes, Pelle Ehn og Morten Kyng (Aldershot: Avebury Gower publishing company Ltd, 1987), 17-57.
- Frost, Peter J. *Toxic emotions at work: How compassionate managers handle pain and conflict*. Cambridge: Harvard business school press, 2003.
- Gustavsen, Bjørn. "Technology and collective agreements: Some recent Scandinavian developments". *Industrial relations* 40. Nr 2, (1985).
- Jakhelln, Henning og Helga Aune. *Arbeidsmiljøloven 2005: en introduksjon*, 2. utg. Oslo: Damm, 2007.
- Langdridge, Darren. *Psykologisk forskningsmetode: en innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*, oversatt av Petter Røen, Trondheim: Tapir akademisk forlag, 2006.
- Lukes, Steven. *Power: a radical view*. 2.utg. Basingstoke: Palgrave macmillan, 2005.
- Nonaka, Ikujiro. "A dynamic theory of knowledge creation", *Organization science* 5: nr.1 (1995), 15-37.
- Skare, Leif H. *Forvaltningen i samfunnet*, Oslo: Tano, 1989.
- Thorsrud, Einar og Fred.E. Emery. *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Johan

Grundt Tanum Forlag, 1969.

Vilhelm Aubert. *Ufred*. Oslo: Pax forlag.

Weber, Max. *Makt og byråkrati*. Oversatt av Dag Østerberg. Oslo: Gyldendal norsk forlag, 1990.

Nettkilder:

Arbeidsdepartementet, *NOU 2010: 1: Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2010/NOU-2010-01.html?id=597723> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Dahlum, Sirianne. *Studentene forsømmes*. <http://universitas.no/nyhet/50329/studentene-forsommes>, (sist oppsøkt 22.05.2011).
Kunnskapsdepartementet. *NOU 2003: 25 Ny lov om universiteter og høyskoler*, <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2003/nou-2003-25.html?id=148008> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Lovdata. *Arbeidsmiljøloven*, <http://www.lovdata.no/for/sf/ai/xi-20051216-1568.html> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Lovdata. *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*, <http://www.lovdata.no/all/nl-19980717-061.html> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Lovdata. *Universitets og høyskoleloven*, http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20050401-015.html&emne=universit%20og%20høyskolelov*&& (sist oppsøkt 22.05.2011).

Læringsmiljøutvalget. *Funksjonsbeskrivelse for LMU*, <http://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/moter/2006/310806/Funksjonsbeskrivelse%20for%20LMU%20110806.doc> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Rognerød, Embret T. *Studentombud på ønskelista*, <http://universitas.no/nyhet/54933/studentombud-pa-onskelista/hl:studentombud> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Stockholms universitets studentkår. *Studentrettigheter*, <http://www.sus.su.se/studentrattigheter> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Studentparlamentet, *Studentombud* <http://www.studentparlamentet.uio.no/dokumenter/resolusjoner/Studentombud.html> (sist oppsøkt 22.05.2011)

Studieavdelingen, *Økt fokus på læringsmiljø ved UiO: Hvordan vi kan ta bedre vare på studentenes rettigheter og behov*. LMU-møte 10.06.2010, vedlegg 6, http://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/laringsmiljoutvalget/moter/2010/100610/1mu_vedlegg_100610.pdf (sist oppsøkt 22.05.2011)

Universitetet i Oslo. *Formalisert varsling*,
<http://www.uio.no/om/hms/varsling/hvordan/formalisert/> (sist oppsøkt 24.02.2011).
_____. *Generell branninstruks*, <http://www.uio.no/for-ansatte/drift/sikkerhet/brannvern/Generell%20branninstruks%20Norsk.pdf> (sist oppsøkt: 22.05.2011).
_____. *Når er det varsling?*, <http://www.uio.no/om/hms/varsling/naar/> (sist oppsøkt 22.05.2011).
_____. *Slik håndterer UiO et varsel*,
<http://www.uio.no/om/hms/varsling/handtering/> (sist oppsøkt 22.05.2011).
_____. *Strategi 2020*,
<http://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf> (sist oppsøkt 22.05.2011).

Vedlegg 1

Mandat

Prosjektforum UiO

Studentparlamentet har fremmet forslag om et eget studentvernombud. LMU har gjennom SST bestilt en kartlegging av eksisterende ordninger og systemer ved UiO og en vurdering av hvilke styrker og svakheter som ligger i dagens modeller og systemer. Formålet med denne undersøkelsen er å se på hvordan studentenes rettigheter og behov kan ivaretas bedre.

Gjennom prosjektforum har vi fått i oppdrag å gjennomføre en kartlegging av eksisterende systemer og organisering ved UIO som ivaretar ”studentenes rettigheter”.

Vi kom derfor frem til følgende problemstilling:

”Hvordan fungerer UiO sitt system og organisering for ivaretagelse av studenter?”

Vi tilnærmer oss problemstillingen gjennom disse punktene:

- varslingsystemer
- rettigheter
- medvirkning

Vårt arbeid vil derfor bestå i å kartlegge eksisterende systemer og ordninger for å vurdere i hvilken grad de fungerer for studenten. Ut i fra dette vil vi se på muligheter for forbedringer av dagens situasjon.

Vedlegg 2

Formell varsling på e-post

Mandag 28. februar sendte jeg e-post vedlagt utfylt skjema (vedlegg 1) for formalisert varsling iht. de rutiner som oppgis på UiOs nettsider. I e-posten ble det gitt informasjon om at varselet ikke var reelt og en bekreftelse av vårt mandat.

E-post innhold

Undersøkelse av varslingssystemet

Prosjektforum har på vegne av Studieavdelingen fått i oppdrag å kartlegge systemer og organer som ivaretar studenters rettigheter og behov. En bekreftelse av vårt oppdrag følger under.

Vi sender dette konstruerte varselet for å få kjennskap til hvordan de systemene det informeres om på nettsidene til UiO fungerer. **Dette er ikke et reelt varsel, men en sak vi har funnet på.** Vi setter pris på om dere behandler saken som om det skulle vært et reelt varsel i tråd med vanlig praksis. Utfylt varslingsskjema er vedlegg i e-posten.

Spørsmål vedrørende denne henvendelsen kan rettes prosjektforumgruppen ved Birgitte Riise (birgitsr@student.sv.uio.no). Som det kommer frem av følgebrevet gjengitt under kan også oppdragsgiver ved Stine Øfsdahl kontaktes, men vi ber om at de spørsmål som kan tas med gruppen sendes oss. Mandatet er ikke vedlagt her, men sendes dersom det er ønske om det.

"Forespørsel om intervju/samtale

Universitetet i Oslo ønsker å øke fokus på studentenes læringsmiljø og studentdemokratiet, jamfør ny strategisk plan. Det er behov for å skape en mer helhetlig organisering for å sikre en samlet oversikt over saker, og felles rutiner for behandling av ulike studentrelaterte problemstillinger. Saker må følges opp på en god måte, og studentenes rettigheter må bli ivaretatt.

Studieavdelingen har engasjert en gruppe masterstudenter fra Prosjektforum på SV til å bistå i dette arbeidet.

Gruppen vil ta kontakt med nøkkelpersoner ved aktuelle strukturer/organer som kan bidra til å belyse ulike sider ved problemstillingen. Vi håper du som mottar en henvendelse fra gruppen har anledning til å sette av noe tid for å svare på deres spørsmål enten pr. mail eller i et møte. Vedlagt finner du mandat for gruppen.

Eventuelle spørsmål kan rettes til undertegnede.

Stine Øfsdahl

Rådgiver

Studieavdelingen,

Seksjon for studieadministrative tjenester,

Universitetet i Oslo

Pb. 1072 - Blindern

0316 Oslo

Tlf: 228 57684"

Prosjektforum UiO

Lars-Martin Berglund, Maria Borén, Runa Bore, Senata Memeti og Birgitte Riise



UNIVERSITETET
I OSLO

Før du varsler ber vi om at
du leser om varsling ved UiO på:
www.uio.no/om_uio/varsling

Varsling

av kritikkverdige forhold ved UiO

Hva gjelder varselet?

DATO: 28.02.2011

☐ Læringsmiljø / arbeidsmiljø

☒ Mobbing / trakassering

☐ Diskriminering

☐ Sikkerhet

☐ Forskningsetikk

☐ Økonomiske forhold

☐ Bestikkelser / ulovlig provisjon

☐ Brudd på anskaffelsesreglene

☐ Annet

Beskrivelse av saken

For å gi god hjelp, trenger vi mest mulig relevant informasjon. Legg ved dokumenter ved behov.

HVA varsler du om? HVOR skjedde dette? NÅR/i hvilket tidsrom? HVEM er involvert?

Jeg føler meg mobbet av en bestemt professor. Jeg blir uthengt i undervisningen. Dette har forgått gjennom et helt semester og nå har jeg fått denne professoren i et annet fag dette semesteret. Jeg orker ikke dette og vurderer å slutte. Hva kan jeg gjøre for å få en bedre situasjon slik at jeg kan fortsette? Dette er mitt andre semester ved UiO.

Se informasjon i mailen om bakgrunnen for dette skjemaet.

Er det andre som er informert

om saken? – I så fall hvem? Nei

Har du forslag til tiltak? – I så fall hvilke?

Nei

Kontaktinfo

Vi ber deg om å fylle ut dette så vi kan kontakte deg videre. Saken behandles naturligvis konfidensielt. Er dere flere som kjenner til forholdet kan dere levere felles varsel. Det er også mulig å varsle anonymt.

Navn:	Birgitte Riise	Telefon	45449900
Epost:	birgitsr@student.sv.uio.no		Feb. 2009

Lever eller send inn skjema per post eller e-post til fakultetsdirektør eller avdelingsdirektør (eller tilsvarende) eller til Enhet for intern revisjon. Se varslingsnettsidene for adresseliste.

Vedlegg 3

Universitetsorganiseringen



Vedlegg 4

Representasjon

